



ERRATUM

Commission paritaire pour le nettoyage

**CCT n° 155563/CO/121
du 25/10/2019**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 3, premier alinéa, « **van 10 juli 2002** » doit être ajouté après « CAO nr 82 ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 12, premier alinéa, la référence à l'« article 4 » doit être remplacée par « article 5 ».
- A l'article 12, troisième alinéa, la référence à l'« article 5 » doit être remplacée par « article 6 ».

Correction du texte *néerlandais* :

- A l'article 14, le second point « 2° » doit être renuméroté « 3° ».

Décision du

13 -11- 2020

ERRATUM

Paritair Comité voor de schoonmaak

**CAO nr. 155563/CO/121
van 25/10/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 3, eerste lid, moet « **van 10 juli 2002** » ingevoerd worden na « CAO nr 82 ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 12, eerste lid moet de verwijzing naar « artikel 4 » vervangen worden door « artikel 5 ».
- In artikel 12, derde lid moet de verwijzing naar « artikel 5 » vervangen worden door « artikel 6 ».

Verbetering van de *Nederlandstalige tekst* :

- In artikel 14, moet de tweede punt « 2° » « 3° » hernoemd worden.

Beslissing van

13 -11- 2020

Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs.

Préambule

Cette convention collective de travail est conclue :

- en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement;
- en exécution de la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et ouvrières.

L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le compte d'un employeur,

Paritair comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers.

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V, zoals gewijzigd door de bepalingen van Hoofdstuk V, Afdeling 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen;
- in uitvoering van de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijftienveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007;

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.

Onder "werknemers" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een

afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

CHAPITRE II. - *Le prestataire de services*

Art. 2. - La mission de reclassement professionnel est confiée au « Centre de formation du nettoyage asbl », dénommé ci-après CFN, dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 11 septembre 1989.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en conséquence des instruments légaux et conventionnels mentionnés dans le préambule de la présente convention collective de travail.

Le CFN peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Art. 3. - Lors de l'exécution de cette mission, le CFN prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 conclue au sein du CNT ainsi que les normes de qualité fixées par l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013, à savoir :

1. garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur, dans le cadre de la mission de reclassement professionnel, soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers;

werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

HOOFDSTUK II. – *De dienstverlener*

Art. 2. - De opdracht tot outplacementbegeleiding wordt toegewezen aan het "Opleidingscentrum van de Schoonmaak vzw", hierna OCS genoemd. waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het *Belgisch Staatsblad* van 11 september 1989.

Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze CAO worden vermeld.

Het OCS kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatsten voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

Art. 3. - Het OCS neemt bij de uitvoering van deze opdracht de ^{10 juli 2002 van} kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de CAO nr 82 van de NAR evenals de kwaliteitsnormen die bepaald worden door artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van hoofdstuk V van voormelde wet van 26 december 2013, met name:

1. waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;

2. remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;
3. ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;
4. n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte du CFN doivent s'engager à prendre en considération les normes de qualité mentionnées ci-dessus.

CHAPITRE III. – Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans et qui ne bénéficient pas des régimes de reclassement professionnel prévues dans les chapitres IV et V de cette convention collective de travail

Art. 4. – Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur lorsqu'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue ou lorsque le congé est donné pour faute grave ou en cas de RCC.

Ce droit n'est également pas accordé au travailleur qui n'était pas occupé dans un régime de travail qui atteint au moins un mi-temps, sauf si le travailleur en fait explicitement la demande.

Ce droit n'est également pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin

2. aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven;
3. zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
4. noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van het OCS op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de bovenvermelde kwaliteitsnormen in acht te nemen.

HOOFDSTUK III. – Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar en die niet genieten van de regelingen van outplacement voorzien in de hoofdstukken IV en V van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 4.- De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij SWT.

Dit recht wordt eveneens niet toegekend aan de werknemer die niet minstens in een halftijdse arbeidsregeling tewerkgesteld was, behalve indien de werknemer er nadrukkelijk om vraagt.

Dit recht wordt eveneens niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun

d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.

Ce droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Durée et contenu de l'aide au reclassement

Art. 5. – Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés à l'article 4 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants :

1° 1^{ère} phase

2 mois à concurrence de 8 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi, accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif.

2° 2^{ème} phase

Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration du CFN définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Art. 6. - Si le travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande.

werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 5. - Het OCS organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 4, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

1° 1^{ste} fase

2 maanden met een intensiteit van: 8 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun.

2° 2^{de} fase

Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

De Raad van Bestuur van het OCS bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

Art. 6. - Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden.

Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prendra fin dans tous les cas après échéance de la période de huit mois qui suit le début de l'aide au reclassement initiale.

Procédure de demande

Art. 7 - En exécution de l'article 7 § 6 de la convention collective de travail n° 82, le travailleur doit adresser sa demande d'aide au reclassement au CFN dès que l'employeur lui a notifié son licenciement. Cette demande est envoyée par lettre recommandée.

Dans tous les cas, cette demande doit être adressée au CFN au plus tard 2 mois après la résiliation du contrat de travail, sans quoi le droit d'aide au reclassement échoit.

Art. 8 – Le CFN notifie par lettre recommandée sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après la demande du travailleur.

L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que tel et comporte les indications suivantes :

1. la date du début de l'aide au reclassement;
2. le type d'aide au reclassement envisagé: aide individuelle ou en groupe ;
3. le nom du bureau d'aide au reclassement ;
4. le programme du travailleur pendant la durée de l'aide au reclassement.

Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

Aanvraagprocedure

Art. 7 - In uitvoering van artikel 7 § 6 de de collectieve arbeidsovereenkomst nr 82, moet de werknemer zijn vraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS richten van zodra de werkgever het ontslag heeft gegeven. Deze vraag wordt verzonden bij aangetekende brief.

In ieder geval moet deze vraag aan het OCS gericht worden uiterlijk 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, zo niet vervalt voornoemd recht.

Art. 8. – Het OCS biedt bij aangetekende schrijven de outplacementbegeleiding uiterlijk 2 maanden na de vraag van de arbeider aan.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

1. de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
2. het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
3. de naam van het outplacementbureau;
4. het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding.

Art. 9 – Le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit au CFN son accord quant à l'aide proposée.

Art. 10 -Si le travailleur n'accepte pas l'offre du CFN, il perd le droit d'aide au reclassement et ce après rappel à l'intéressé.

Art. 11 - Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que le travailleur concerné a donné son accord.

Art. 12 – Le travailleur qui souhaite prolonger l'aide au reclassement au-delà de la première phase d'accompagnement, visées à l'article 4 de cette convention, doit en faire la demande par lettre recommandée au CFN dans un délai d'un mois suivant l'échéance de la période concernée.

Le travailleur joint à cette demande une déclaration stipulant qu'à ce moment, il n'a toujours pas trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Le travailleur qui, conformément à l'article 5 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par lettre recommandée au CFN dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi.

Le travailleur joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

Art. 9 -De werknemer beschikt over een termijn van 1 maand om zijn schriftelijke instemming aan het OCS met de aangeboden begeleiding te geven.

Art. 10 -Indien de werknemer niet ingaat op aanbod van het OCS, vervalt het recht op outplacement na herinnering aan de betrokkene.

Art. 11 - De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken werknemer zijn instemming heeft gegeven.

Art. 12 - De werknemer die de outplacementbegeleiding na de eerste begeleidingsperiode, bedoeld bij artikel 4 van deze overeenkomst, wenst voort te zetten, moet zijn verzoek daartoe bij het OCS bij aangetekende brief indienen binnen een termijn van een maand na het verstrijken van de betrokken periode.

Bij dit verzoek voegt de werknemer een verklaring waaruit blijkt dat hij op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 5 van deze CAO de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe bij het OCS aangetekend indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking.

Bij dit verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

CHAPITRE IV. – Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Art. 13. - Ce droit n'est pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.

Le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel.

Durée et contenu de l'aide au reclassement

Art. 14. - Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés dans ce chapitre une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants :

La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases comprenant chacune 20 heures d'accompagnement.

1° 1^{ère} phase

2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi, accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau

HOOFDSTUK IV. – Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Art. 13. - Dit recht wordt niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.

De werknemer die, aan de hand van geneeskundige getuigschriften van zijn behandelende arts, alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, heeft geen recht op outplacementbegeleiding

Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 14. - Het OCS organiseert voor de werknemers, vermeld onder dit hoofdstuk, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen die elk 20 uren begeleiding omvatten.

1° 1^{ste} fase

2 maanden met een intensiteit van: 20 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst,

contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif.

2° 2^{ème} phase

Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

3° 3^{ème} phase

Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration du CFN définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Art. 15. - Si le travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande.

Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prendra fin dans tous les cas après échéance de la période de douze mois qui suit le début de l'aide au reclassement initiale.

Procédure de demande

Art. 16. – L'employeur fait au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun.

2° 2^{de} fase

Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

^{3°}
3° 3^{de} fase

Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

De Raad van Bestuur van het OCS bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

Art. 15. - Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden.

Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

Aanvraagprocedure

Art. 16. – De werkgever doet uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 4 semaines, le travailleur met l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

CHAPITRE V. – Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Art. 17. - Ce droit n'est pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 4 weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemers aanbiedt, stelt de werknemer de werkgever binnen 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

HOOFDSTUK V. – Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte ervan.

Art. 17. - Dit recht wordt niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.

Le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imputer la valeur mentionnée à l'article 19 de cette convention collective de travail sur l'indemnité de préavis.

Art. 18. – Pour les travailleurs relevant de ce chapitre, le droit au reclassement professionnel et les modalités s'y rapportant sont réglés par les dispositions du chapitre IV.

Art. 19. – La valeur du reclassement professionnel est fixée à 1.901 EURO, ce qui est considéré comme 4 semaines de travail à temps plein.

En cas de régime de travail à temps partiel, cette valeur est proratisée en fonction de la fraction de prestation Q/S. Le nombre d'heures d'outplacement auquel le travailleur à temps partiel a droit est toutefois maintenu à 60 heures, à moins qu'une législation future prévoie une proratisation des 60 heures de reclassement professionnel en fonction du régime de travail.

Art. 20. – L'indemnité de préavis à laquelle le travailleur a droit correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle la valeur mentionnée à l'article 19 est imputée.

De werknemer die, aan de hand van geneeskundige getuigschriften van zijn behandelende arts, alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, heeft geen recht op outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever de in artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde waarde niet aanrekenen op de opzeggingsvergoeding.

Art. 18. – Voor de werknemers die onder dit hoofdstuk vallen, wordt het recht op outplacement en de modaliteiten ervan geregeld door de bepalingen van hoofdstuk IV.

Art. 19. – De waarde van de outplacementbegeleiding wordt vastgesteld op 1.901 EURO, wat wordt beschouwd als 4 voltijdse werkweken.

In geval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze waarde geproratiserd aan de hand van de prestatiebreuk Q/S. Het aantal uren outplacementbegeleiding waar de deeltijdse werknemer recht op heeft blijft echter behouden op 60 uren, behalve indien toekomstige wetgeving een proratisering van de 60 uren outplacementbegeleiding zou voorzien in functie van het arbeidsregime.

Art. 20. – De opzeggingsvergoeding waarop de werknemer recht heeft stemt overeen met hetzij de duur van de opzeggingstermijn van minstens 30 weken hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop de in artikel 19 vermelde waarde wordt toegerekend.

Procédure de demande

Art. 21. – L'employeur fait dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin, par écrit au travailleur ayant droit une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 15 jours, le travailleur met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines qui suivent l'expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

Aanvraagprocedure

Art. 21. – De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemers aanbiedt, stelt de werknemer de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instelling geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

CHAPITRE VI. - Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale.

Art. 22. – Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Durée et contenu de l'aide au reclassement

Art. 23. – Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés dans ce chapitre une aide au reclassement recouvrant les éléments suivants :

La durée de l'accompagnement est de 30 heures au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre par le travailleur, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou développé une activité professionnelle indépendante, et ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure de reclassement professionnel. Cette notification interrompt la procédure de reclassement professionnel.

L'aide au reclassement comprends un ensemble de services et conseils de guidance adaptés, afin de permettre au travailleur de retrouver lui-même un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

La valeur du reclassement professionnel est fixée à 1.800 Euro.

HOOFDSTUK VI. – Regeling van outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Art. 22. – De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd omwille van medische overmacht, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze arbeidsovereenkomst.

Dit recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan aanvragen.

Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 23. – Het OCS organiseert voor de werknemers, vermeld onder dit hoofdstuk, een outplacementbegeleiding die volgende elementen bevat:

De begeleiding duurt 30 uren gedurende een maximumperiode van 3 maanden vanaf de instemming met het aanbod door de werknemer, behalve wanneer hij de werkgever heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Dergelijke verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

De outplacementbegeleiding omvat een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat om de werknemer in staat te stellen zelf een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

De waarde van de outplacementbegeleiding is vastgesteld op 1.800 Euro.

Procédure de demande

Art. 24. – L'employeur fait dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin, par écrit au travailleur ayant droit, une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

Le médecin-conseil de la mutualité est informé de début et du contenu de la procédure de reclassement professionnel dans les 15 jours suivant le début de la procédure de reclassement professionnel, soit par le bureau de reclassement professionnel, avec l'accord du travailleur, soit par le travailleur lui-même. Le cas échéant, le travailleur examine la procédure de reclassement professionnel et ses résultats avec le médecin-conseil de la mutualité durant l'examen médico-social organisé dans le cadre du trajet de réintégration visant la réintégration socioprofessionnelle.

Si le travailleur ayant informé son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les 3 mois de son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, cette procédure reprend au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de 6 mois suivant la date de début de celle-ci.

Aanvraagprocedure

Art. 24. – De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instelling geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacementbegeleiding als zodanig.

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na de aanvang van de outplacementbegeleiding, hetzij door het outplacementbureau mits toestemming van de werknemer, hetzij door de werknemer zelf. In voorkomend geval bespreekt de werknemer de outplacementbegeleiding en de resultaten ervan met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds tijdens het medisch-sociaal onderzoek in het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie.

Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen de 3 maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin de outplacementbegeleiding werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 6 maanden nadat ze werk aangevat.

CHAPITRE VII. - Dispositions générales

Art. 25. – A l'exclusion des demandes de reclassement professionnel prévues sous le chapitre VI de cette convention, le travailleur qui demande au CFN une aide au reclassement doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il s'est inscrit au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.

Art. 26. – Le travailleur doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.
Le CFN peut refuser au travailleur l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Art. 27. - Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Art. 28. – Le CFN ne peut proposer au travailleur une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis du CFN à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'ouvrier et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

HOOFDSTUK VII. – Algemene bepalingen

Art. 25. – Met uitsluiting van de outplacementaanvragen voorzien bij hoofdstuk VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de werknemer die aan het OCS outplacementbegeleiding vraagt, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.

Art. 26. - De werknemer dient te goeder trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.
Het OCS kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de arbeider weigeren indien hij niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

Art. 27. - Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.

Art. 28. - De outplacementbegeleiding mag door het OCS aan de werknemer alleen worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover het OCS uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'ouvrier qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que le travailleur peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

CHAPITRE VIII. - *Durée de la convention*

Art. 29. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

Cette convention collective de travail remplace et annule celle du 6 juin 2018 relative droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, enregistrée le 19 juin 2018 sous le numéro 146435/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 2019, *M.B.* du 4 juillet 2019

De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de arbeider die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

HOOFDSTUK VIII. – *Duur van de overeenkomst*

Art. 29. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en annuleert deze van 6 juni 2018 betreffende het recht op outplacement voor sommige, geregistreerd op 19 juni 2018 onder het nummer 146435/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijke besluit van 2 juni 2019, *B.S. van 4 juli 2019*